Deutscher Bundestag
7. Wahlperiode

Drucksache 7/1451

14. 12. 73

Sachgebiet 800

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Vorschlag einer Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die Anwendung des in Artikel 119 EWGV niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Verwirklichung des in Artikel 119 EWGV niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Errichtung und das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes.

Es obliegt in erster Linie den Mitgliedstaaten, durch entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Anwendung dieses Grundsatzes zu gewährleisten.

Trotz der von der Konferenz der Mitgliedstaaten verabschiedeten Entschließung, wonach die harmonische Durchführung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu gewährleisten und dementsprechend eine einheitliche Anwendung in den Mitgliedstaaten vorzusehen ist, lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den nationalen Vorschriften feststellen.

Um diese Unterschiede zu beseitigen, müssen die nationalen Vorschriften angeglichen werden.

Selbst in den Staaten mit der fortschrittlichsten Gesetzgebung bestehen Zweifel hinsichtlich der tatsächlichen Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes.

Es ist deshalb zweckmäßig, die Grundnormen durch Vorschriften abzustützen, die ihre praktische Anwendung erleichtern, um so allen Arbeitnehmern in der Gemeinschaft einen wirksamen Rechtsschutz zu verschaffen.

Damit die im Rahmen einer ausgewogenen wirtschaftlich-sozialen Entwicklung der Gemeinschaft erzielten Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen auch der steigenden Zahl weiblicher Arbeitnehmer zugute kommen, ist es notwendig, jene Bestimmungen in dem beschriebenen Sinne zu ergänzen und zu harmonisieren —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Diese Richtlinie bezweckt die Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend die Anwendung des in Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit, im folgenden als „Grundsatz des gleichen Entgelts" bezeichnet.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten führen in ihre innerstaatliche Rechtsordnung Bestimmungen ein, die es allen Personen, welche sich durch Nichteinhaltung des Grundsatzes gleichen Entgelts geschädigt fühlen, ermöglichen, ihre Rechte vor Gericht geltend zu machen.

Druck: Buchdruckerei R. Madel, 5307 Wachtberg-Villip
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 53 Bonn-Bad Godesberg 1
Postfach 821, Goethestraße 56, Telefon 0 22 21/36 35 51

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten beseitigen alle Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen, die sich aus ihren Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben und auf das Arbeitsentgelt auswirken, namentlich im Bereich der öffentlichen Verwaltung und gleichartigen Dienststellen, auf dem Gebiet der gesetzlichen Mindestlöhne und der sich nach dem Einkommen richtenden gesetzlichen Leistungen, die nicht unter die unmittelbar durch Gesetz geregelten Sozialversicherungssysteme fallen.

Artikel 4

Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Maßnahmen, um mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts unvereinbare Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohntabellen, Lohn- und Gehaltsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen für nichtig zu erklären.

Artikel 5

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um die Entlassung von Arbeitnehmern zu verhindern, die als Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Unternehmen selbst oder auf eine gerichtliche Klage auf Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes erfolgt.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß die Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts in den Betrieben überwacht und Zuwiderhandlungen bestraft werden.

Artikel 7

Die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden sowie die bereits geltenden einschlägigen Bestimmungen sind den Arbeitnehmern in den Betrieben in geeigneter Form bekanntzumachen.

Artikel 8

Binnen sechs Monaten nach Bekanntgabe dieser Richtlinie ändern die Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften gemäß den vorstehenden Mindestbestimmungen und setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis. Die so geänderten Rechtsvorschriften sind ein Jahr nach Bekanntgabe oder spätestens am 31. Dezember 1975 anzuwenden.

Artikel 9

Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 8 genannten Einjahresfrist, aber spätestens am 31. Dezember 1977, übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle einschlägigen Angaben, damit diese einen dem Rat vorzulegenden Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie ausarbeiten kann.

Nach Bekanntgabe dieser Richtlinie tragen die Mitgliedstaaten ferner dafür Sorge, daß die Kommission von allen weiteren Entwürfen wichtiger Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die sie auf dem von dieser Richtlinie erfaßten Gebiet zu erlassen beabsichtigen, so rechtzeitig unterrichtet wird, daß sie dazu Stellung nehmen kann.

Artikel 10

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Gemäß Artikel 2 Satz 2 des Gesetzes vom 27. Juli 1957 zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers vom 13. Dezember 1973 – I/4 – 680 70 – E – Eu 11/73:

Dieser Vorschlag ist mit Schreiben des Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 19. November 1973 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Die Anhörung des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem genannten Kommissionsvorschlag ist vorgesehen.

Der Zeitpunkt der endgültigen Beschlußfassung durch den Rat ist noch nicht abzusehen.

Begründung

Die Kommisison legt dem Rat den Vorschlag einer Richtlinie vor, der dazu beitragen soll, die Durchsetzung des Grundsatzes gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit in allen Mitgliedstaaten der Gemeinschaften zu ermöglichen. Die Durchsetzung dieses in Artikel 119 EWGV niedergelegten Grundsatzes ist integrierender Bestandteil der Errichtung und des Funktionierens des Gemeinsamen Marktes: laut Vertrag wäre seine Anwendung von jedem der sechs ursprünglichen Mitgliedstaaten in der ersten der drei für die fortschreitende Errichtung des Gemeinsamen Marktes vorgesehenen Stufen durchzusetzen und anschließend zu gewährleisten gewesen. Wie der letzte Bericht der Kommission über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen in den ursprünglichen Mitgliedstaaten [1]) zum 31. Dezember 1972, der dem Rat am 31. Juli 1973 vorgelegt wurde, gezeigt hat, bestehen trotz unbestreitbarer Fortschritte noch erhebliche Lücken und Mängel. Darüber hinaus haben die zusätzlichen, von der Kommission bei den neuen Mitgliedstaaten [2]) eingeholten Angaben ebenfalls solche Lücken erkennen lassen, obwohl diese Staaten seit ihrem Beitritt zur Gemeinschaft dem in Artikel 119 EWGV niedergelegten Grundsatz verpflichtet sind. Da es in erster Linie die Aufgabe der Mitgliedstaaten ist, die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften durchzusetzen, ist die Kommission der Ansicht, daß, um Artikel 119 voll wirksam werden zu lassen, eine Angleichung der nationalen Bestimmungen notwendig ist, die sich direkt auf die Errichtung und das Funktionieren des gemeinsamen Marktes auswirken.

Wenn Artikel 119 EWGV den Grundsatz gleichen Entgelts auch klar niederlegt, wurde doch sehr bald deutlich, daß Ergänzungen und die Festsetzung bestimmter Modalitäten zur Erleichterung seiner Durchsetzung notwendig waren. Diese Notwendigkeit, der die Kommisison zunächst mit ihrer Empfehlung vom 20. Juli 1960 Rechnung tragen wollte, wurde von den Vertretern der Mitgliedstaaten insofern anerkannt, als diese in ihrer Entschließung vom 30. Dezember 1961 erklärten, „bestrebt zu sein, die harmonische Durchführung des Grundsatzes gleichen Entgelts von Männern und Frauen zu gewährleisten und dementsprechend eine einheitliche Anwendung in den Mitgliedstaaten vorzusehen." Dieses Ziel strebt der vorliegende Richtlinienvorschlag an.

Dieser Vorschlag paßt also in den Orientierungsrahmen, der schon durch die Empfehlung vom 20. Juli 1960 und die Entschließung vom 30. Dezember 1961 vorgezeichnet ist. Er bezieht sich natürlich weder noch einmal auf die Definition der Begriffe „Entgelt" und „Gleiheit des Arbeitsentgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts", die im Artikel 119 selbst niedergelegt sind, noch auf die Interpretation und Präzisierung auf diesem Gebiet, die sich besonders im Hinblick auf die Systeme und Kriterien der beruflichen Einstufung aus der genannten Empfehlung und Entschließung ergeben.

Dieser Richtlinienvorschlag zielt in erster Linie darauf ab, bestimmte Mindestschutznormen allgemein einzuführen, wie z. B. das Recht, den Anspruch auf gleiches Entgelt vor Gericht einzuklagen, das sich aus der bereits akzeptierten Interpretation des Artikels 119 ergibt (Artikel 2). Das gleiche gilt für die Beseitigung von Diskriminierungen, die sich auf das Entgelt auswirken und die noch in bestimmten Rechtsvorschriften existieren (Artikel 3). Ohne die Autonomie der Sozialpartner als solche in Frage stellen zu wollen, ist es unerläßlich, alle mit dem Grundsatz gleichen Entgelts unvereinbaren tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen für nichtig zu erklären (Artikel 4), da frei ausgehandelte Vereinbarungen nicht gegen Normen der öffentlichen Ordnung verstoßen dürfen und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen eindeutig ein Grundprinzip des modernen Staates darstellt. Da die Furcht vor Entlassung eines der Haupthindernisse für individuelle Initiativen darstellt, die zum Ziel haben, die Beachtung des Rechts auf gleiches Entgelt zu gewährleisten, hat es sich als notwendig erwiesen, Entlassungen, die durch solche Aktionen motiviert sind, zu verhindern (Artikel 5). Ebenfalls in diesem Sinne (Verstärkung des Schutzes des Arbeitnehmers) bestimmt Artikel 6 die Gewährleistung einer Überwachung und Sanktionen gegen solche Arbeitgeber, die den Grundsatz gleichen Entgelts nicht respektieren. Artikel 7 schließlich bezweckt die Sicherstellung einer besseren Information der Arbeitnehmer über ihre Rechte.

Die in dieser Richtlinie vorgeschlagenen Maßnahmen beschränken sich auf einige präzise und wesentliche Punkte, die in die unmittelbare Zuständigkeit der staatlichen Organe fallen. Sie sollen sich in den umfassenderen Rahmen der von der Kommission geplanten Initiativen einfügen, zu denen zum einen der Vorschlag des Abschlusses eines europäischen Rahmenabkommens durch die Sozialpartner, zum andern ein gemeinsames Aktionsprogramm zur Förderung der Aufwertung der Frauenarbeit gehören und die sich auf die Bereiche Beratung, Ausbildung und berufliche Anpassung beziehen.

---

[1]) Dok. SEK(73) 3000 endgültig vom 18. Juli 1973.

[2]) An einem diesbezüglichen ergänzenden Bericht, der dem Rat Anfang 1974 vorgelegt werden soll, wird zur Zeit gearbeitet.